

بررسی نقش واسطه‌ای انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه بین رشد مسیر شغلی و
رسالت حرفه‌ای با تعارض شغل - خانواده^۱

Investigation of mediating role of career adaptability in the relationship between
career development and career calling, and its impact on work-family conflict

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۸/۰۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۲/۱۱/۰۶، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۲/۱۵

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

M.Riahi., (M.A.), A.R.Kasaee Esfahani., (Ph.D.),
& K.Zahrakar., (Ph.D)

موسی ریاحی^{۱*}، عبدالرحیم کسایی اصفهانی^۲ و کیانوش
زهراکار^۳

Abstract

This study aimed to investigate the mediating role of career adaptability in the relationship between career development and career calling, and its impact on work-family conflict among teachers in Farsan city. The research method was descriptive correlational through Structural Equation Modeling (SEM). The statistical population comprised all 1,340 teachers in Farsan during the 2021-2022 academic years. Following Klein's rule, a sample of 255 individuals was selected via a multi-stage cluster sampling method. Data collection involved the use of several measures; the Career Adaptability Assessment Scale (CAAS), the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ), the Career Development Inventory - Short Form (CDI-A-SF), and the Work-Family Conflict Scale (WCFS). Subsequent analysis of the collected data was conducted using Structural Equation Modeling (SEM). The results indicated that the model of work-family conflict, based on career calling and career development with the mediating role of career adaptability, demonstrates a satisfactory fit. Career development factors have a direct relationship with work-family conflict ($t = 3.01, \beta = 0.29, p < 0.01$), while career calling factors also have a direct relationship with work-family conflict ($t = 2.42, \beta = 0.22, p < 0.05$). The Bootstrapping test indicated that career calling and career development are indirectly related to work-family conflict through the mediating influence of career adaptability ($p < 0.05$). These findings suggest that enhancing career development and career calling, coupled with an increase in career adaptability among teachers, could contribute to a reduction in work-family conflicts. Such interventions are recommended for fostering a more harmonious balance between professional and family life among educators.

Keywords: Career Adaptability, Career calling, Career Development, Work-Family Conflict

چکیده
پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه بین رشد مسیر شغلی و رسالت حرفه‌ای با تعارض شغل - خانواده در بین معلمان شهرستان فارس انجام شد. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود که در قالب الگویابی معادلات ساختاری انجام شد. جامعه‌ی آماری در این پژوهش تمامی معلمان شهرستان فارس در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ که تعداد آن‌ها ۱۳۴۰ نفر بودند. بر اساس قاعده‌ی "کلاین" از این تعداد ۲۵۵ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای برای نمونه‌گیری در معادلات ساختاری انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS)، پرسشنامه‌ی رسالت شغلی (CVQ)، پرسشنامه‌ی رشد مسیر شغلی (CDI-A-SF) و مقیاس تعارض کار - خانواده (WCFS) گردآوری و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شد. نتایج نشان داد که مدل تعارض شغل - خانواده بر اساس رسالت حرفه‌ای و رشد مسیر شغلی با نقش واسطه‌ای انطباق‌پذیری مسیر شغلی برازش مطلوبی دارد. عوامل رشد مسیر شغلی رابطه‌ی مستقیمی با تعارض شغل - خانواده داشته است ($t = 3.01, \beta = 0.29, p < 0.01$) و عوامل رسالت شغلی هم‌چنین نتایج از میان بوت استرپ نشان داد که رسالت حرفه‌ای و رشد مسیر شغلی با نقش واسطه‌ای انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه‌ی غیر مستقیمی با تعارض شغل - خانواده دارند ($p < 0.05$). در این راستا ایجاد زمینه برای رشد مسیر شغلی و افزایش رسالت حرفه‌ای در کنار افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی در معلمان مدارس زمینه را برای کاهش تعارضات شغل - خانواده فراهم می‌کند.
کلید واژه‌ها: انطباق‌پذیری مسیر شغلی، رسالت حرفه‌ای، رشد مسیر شغلی، تعارض شغل - خانواده

۱. این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه خوارزمی تهران می‌باشد.

۲. نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

mousariahi@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0593-1547>



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

۳. استادیار گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

۴. استاد گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

مقدمه

یکی از مهم‌ترین سازمان‌هایی که در پیشرفت و ترقی جوامع نقش اساسی دارد، آموزش و پرورش است که در تمامی جوامع از برترین ارکان سازمانی است (وینتر، ۲۰۱۳). هر چند دستیابی به اهداف آموزشی منوط به استفاده‌ی بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است اما پویایی نظام آموزش و پرورش وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن معلمانی خشنود، متعهد و کامیاب است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند، از این‌رو معلمانی به‌عنوان مؤثرترین عامل در تحقق اهداف و برنامه‌های درسی و آموزشی مدرسه شناخته می‌شوند و در برابر عملکرد شغلی خود، به نوعی مسئول هستند (نوید ادهم، شفیعی زاده، ۱۳۹۹). در این میان شغل و خانواده از مهم‌ترین جنبه‌های زندگی معلمان به شمار می‌رود و خواسته‌های متضاد ناشی از آن‌ها به یکی از تهدیدهای بزرگ روانی-اجتماعی در حال ظهور در دنیای حرفه‌ای برای آنها تبدیل شده است (روبیو، اوسکا، رسیو، اورین، پیرو، ۲۰۱۵)؛ به‌گونه‌ای که پیشرفت‌ها و تغییرات همه‌جانبه‌ای در ماهیت و ساختارهای شغلی و خانوادگی، مانند شاغل شدن زوجین، حضور بیشتر زنان در مشاغل و کم‌رنگ شدن برخی نقش‌های سنتی در مسئولیت‌های زندگی خانوادگی آنها به وجود آورده است (شاین و چن، ۲۰۱۱). می‌توان گفت که بسیاری از مشکلات خانواده‌ها به محل کار اعضای خانواده انتقال یافته و مشکلات محل کار نیز کم‌وبیش خانواده‌ی کارکنان را تحت تأثیر قرار داده است، از این‌رو، نقش‌ها در یک حیطة، شغل یا خانواده با نقش‌های حیطة‌ی دیگر تداخل پیدا می‌کنند و از آنجا که اکثر معلمان در حال دست‌وپنجه نرم کردن با مشکلات مربوط به برقراری تعادل میان شغل، منبع درآمدشان و مسئولیت‌های خانوادگی هستند؛ زمینه برای ایجاد تعارض فراهم می‌شود؛ بنابراین تغییرات در جوامع سرتاسر جهان منجر به افزایش ادراک تعارض شغل - خانواده شده است (می‌هلیک و تکاوکیک، ۲۰۱۴؛ نورچولیدا، هاریونو، سوناریو، هندارسجا، ۲۰۲۳). تعارض شغل - خانواده شکلی از تعارض بین نقشی است که در آن فشارهای نقشی ناشی از حوزه‌ی شغل و خانواده از برخی جنبه‌ها ناسازگار است (آلن، فرنچ، دومانی، شوکلی، ۲۰۲۰). پژوهش بر روی تعارض شغل - خانواده نشان داده است که این تغییر بر تعدادی از پیامدها از جمله پریشانی روان‌شناختی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد و

1. Winter
2. Rubio, Osca, Recio, Urien, Peiró
3. Shein & Chen
4. Mihelic & Tekavcic
5. Nurcholidah, Haryono, Sunaryo & Hendarsjah
6. Allen, French, Dumani & Shockley

رضایت از زندگی تأثیر می‌گذارد (فرون، روسل و کوپر، ۱۹۹۲؛ میرزاده نوقانی، رستمی، ثامتی و امینی آقبلاقی، ۱۴۰۱). از طرفی تعارض شغل- خانواده یکی از مشکلات عمده‌ای است که بر رشد مسیر شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد به‌گونه‌ای که کارکنانی که تعارض شغل- خانواده بیشتری را تجربه می‌کنند رشد مسیر شغلی کم‌تری دارند (کوماری و وانگادوی، ۲۰۲۱). رفتار می‌تواند تحت تأثیر نگرش مثبت فرد باشد بنابراین رشد مسیر شغلی کارکنان می‌تواند متأثر از نقش‌های دوگانه شغل و خانواده کارکنان باشد (کوماری و وانگادوی، ۲۰۲۱). و تعارضات شغل- خانواده می‌توانند تأثیر منفی بر روی رشد مسیر شغلی کارکنان داشته باشند (الجوباری، مصباح، سالم، ۳، ۲۰۲۲). نوراک، تویب، نورمیجاتی و ریانا، ۴ (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان دادند که تعارضات شغل- خانواده رشد مسیر شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بعلاوه نورمیدا، ۵ (۲۰۱۸) نشان داد که تعارض شغل- خانواده در کارمندان زن رشد شغلی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و زمانی که تعارض شغل- خانواده تجربه شده، توسط این کارمندان بیشتر باشد آن‌ها سخت‌تر می‌توانند شغل خودشان را رشد و توسعه دهند. به نظر می‌رسد که کارکنانی که رسالت حرفه‌ای بیشتری دارند تنش‌های ناشی از شغل و خانواده را کم‌تر تجربه می‌کنند و رشد مسیر شغلی بیشتری دارند (یانگ و چن، ۶، ۲۰۲۰؛ ژانگ، جین و جیانگ، ۷، ۲۰۲۰؛ دافی و دیک، ۸، ۲۰۱۳). بنابراین یکی دیگر از متغیرهایی که به نظر می‌رسد تعارض شغل- خانواده را تحت تأثیر قرار می‌دهد داشتن رسالت حرفه‌ای است درواقع رسالت حرفه‌ای به‌عنوان اعتقاد و باوری است به اینکه مسیر شغلی فرد، بخش اصلی از احساس او از هدف و معنای زندگی است (دیک و دافی، ۲۰۱۳؛ داگلاس و دافی، ۹، ۲۰۱۴). افراد می‌توانند هم احساس رسالت درونی و هم احساس رسالت بیرونی مثل میراث خانوادگی، قدرت بالاتر و نیازهای جامعه داشته باشند (دیک و دافی، ۲۰۱۳؛ دافی، آلان، اوتی و داگلاس، ۱۰، ۲۰۱۴). کسانی که احساس رسالت حرفه‌ای دارند زمان و انرژی بیشتری در شغلشان صرف می‌کنند که می‌تواند آن‌ها را در شغلشان ماندگار کند و زمینه‌ی رشد شغلی بیشتر آن‌ها را فراهم کند (دیک و دافی، ۲۰۱۳؛ دافی و همکاران، ۲۰۱۴). افراد دارای رسالت

-
1. Frone, Rusell & Cooper
 2. Kumari & Vangapandu
 3. Al-Jubari, Mosbah & Salem
 4. Nurak, Thoyib, Noermijati, & Riana
 5. Normaida
 - 6 Yang & Chen
 - 7 Zhang, Jin & Jiang
 - 8 Duffy& Dik
 9. Douglass & Duffy
 10. Duffy, Allan, Autin & Douglass

بررسی نقش واسطه‌ای انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه بین رشد مسیر شغلی و رسالت حرفه‌ای با ...

حرفه‌ای تمایلات نوع‌دوستانه دارند بنابراین احساس رسالت حرفه‌ای باعث می‌شود که افراد مسیرهای شغلی را انتخاب کنند که آن‌ها را به یافتن حس معناداری و هدفمندی در زندگی کمک می‌کند به گونه‌ای که افراد دارای حس رسالت حرفه‌ای شور و اشتیاق زیادی نسبت به کار راه‌شغلی خود دارند زیرا معنادار بودن و هدفمند بودن شغلشان با انگیزه‌ی درونی آن‌ها هماهنگ می‌شود (دافی، انگلند، داگلاس، اوتین و آلان، ۱، ۲۰۱۷)؛ به‌عبارت‌دیگر کسانی که جهت‌گیری شغلی مبتنی بر رسالت دارند، منافع یا اصالت وجودی خویش را در تأمین منافع جامعه می‌بینند و دائماً در حال پردازش شناختی این موضوع هستند که رفتارها و تصمیم‌گیری کار راه‌شغلی آن‌ها تا چه اندازه در راستای کامیابی یک زندگی هدفمند است (دوبرو و تستی‌خاراس، ۲، ۲۰۱۱). دافی، آلان و دیک (۳، ۲۰۱۱) دریافتند که افراد دارای رسالت حرفه‌ای تعهد شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و عملکرد انطباقی بالاتری دارند و کم‌تر از اهداف خود عقب‌نشینی می‌کنند همچنین در مطالعات دیگر درباره‌ی کارکنان ارتباط رسالت حرفه‌ای با تعهد شغلی، عملکرد شغلی، معنی‌داری، انطباق‌پذیری و خودکارآمدی شغلی تأییدشده است (دافی و دیک، ۲۰۱۳؛ پارک، کیم، لیم و سوهن، ۴، ۲۰۱۹؛ هیرشی، ۵، ۲۰۱۰). برخی از تحقیقات نیز تلاش کرده‌اند روابط پیچیده بین رسالت و متغیرهای مسیر شغلی را بررسی کنند که نتیجه‌ی حاصل از این تحقیقات این است که رسالت حرفه‌ای در افراد باعث رشد شغلی شخصی و سازمانی می‌گردد (هونتر، دیک و بانینگ، ۶، ۲۰۱۰). همچنین نتایج یافته‌های تحقیقات کیفی در مورد افرادی که روند کشف رسالت حرفه‌ای خود را بیان کردند، این است که این افراد اغلب در تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی هستند و تمایل به رشد اهداف حرفه‌ای خود دارند (بوندرسون و تامپسون، ۷، ۲۰۰۹). در میان پیامدها و نتایج مختلف رسالت حرفه‌ای، مطرح شده است که انطباق‌پذیری مسیر شغلی یکی از مهم‌ترین پیامدهای آن است (داگلاس و دافی، ۲۰۱۴؛ پراسکو، هود و کرید، ۸، ۲۰۱۴) به‌گونه‌ای که یانگ و چن (۲۰۲۰) نشان دادند که کارکنانی که رسالت حرفه‌ای داشتند تعارض شغل - خانواده کم‌تر و انطباق‌پذیری بالاتر داشته‌اند. انطباق‌پذیری مسیر شغلی، به‌عنوان مجموعه‌ای از منابع و واکنش‌های آمادگی تقابلی است که اشخاص به‌منظور برنامه‌ریزی، بررسی و تصمیم‌گیری در مورد امکانات شغلی آینده از آن‌ها

1. Duffy, England, Douglass, Autin & Allan
2. Dobrow & Tosti-Kharas
3. Duffy, Allan & Dik
4. Park, Kim, Lim & Sohn
5. Hirschi
6. Hunter, Dik, Banning
7. Bunderson & Thompson
8. Praskova, Hood & Creed

استفاده می‌کنند و آن‌ها را فعال می‌سازند (ساویکاس و پورفلی، ۱، ۲۰۱۲). به گونه‌ای که انطباق-پذیری مسیر شغلی برای رشد و توسعه‌ی مسیر شغلی بسیار مهم است و به عنوان ساختاری روان‌شناختی که نشان‌دهنده‌ی آمادگی و منابع فرد برای مقابله با وظایف فعلی و پیش‌بینی شده‌ی توسعه‌ی حرفه‌ای است، تعریف می‌شود (ساویکاس، ۲۰۱۵). دیدگاه افراد زمانی که به شغلشان به‌عنوان رسالت حرفه‌ای می‌نگرند، برای آن‌ها شایستگی‌هایی مانند انطباق‌پذیری فراهم می‌کند به شکلی که حتی زمانی که در رسیدن به اهدافشان موفق نمی‌شوند هم احساس رضایت را ابراز می‌کنند (دافی، داگلاس و اوتین، ۲، ۲۰۱۵). افراد انطباق‌پذیر، درباره‌ی آینده‌ی شغلی دغدغه دارند، تلاش خود را جهت آماده شدن برای آینده‌ی شغلی کنترل می‌کنند، نسبت به خود و سناریوهای آینده و افزایش خودکارآمدی کنجکاو دارند و برای دنبال کردن آرزوهای شخصی به خود اعتماد دارند (دافی و همکاران، ۲۰۱۵). اغلب معلمان در مورد یکنواخت شدن کارشان نگران هستند و کشف و طرح‌ریزی مسیر شغلی می‌تواند باعث انطباق‌پذیری و موفقیت شغلی شود (کلهه، زیکیک، وان ویانن و دی پاتر، ۳، ۲۰۱۱). از طرفی استقرار الگوی انطباق‌پذیری مسیر شغلی معلمان از آن جهت که موجب افزایش رضایت شغلی، رضایت از زندگی، وفاداری به سازمان، شایستگی حرفه‌ای و کاهش قصد ترک شغل می‌شود، پیامدهای سودمندی در سطح شغلی، فردی و سازمانی دارد (سلیمانی کوهی و شفیع زاده، ۴، ۲۰۲۲). در همین راستا مطالعات گذشته نیز نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی منجر به نتایج مثبت مانند موفقیت و رضایت شغلی (ژی، ژین و زو، ۵، ۲۰۱۶)، رشد مسیر شغلی (بوکسیاردی، کاپوتو، فریگونس، لانقر و سارتوری، ۶، ۲۰۱۷) و رسالت حرفه‌ای (شاوا و چینیا موریندی، ۷، ۲۰۲۰) می‌شود، به نظر می‌رسد که از طریق انطباق‌پذیری مسیر شغلی، فرد به استراتژی دست پیدا می‌کند که تجارب و تغییرات شغلی را مدیریت می‌کند، این تغییرات و تجارب ممکن است در یک محیط کاری که دائماً در حال تغییر است باشند و انطباق‌پذیری به طور بالقوه به عنوان نوش دارویی عمل کند که این چنین تغییراتی را مدیریت کند (ساویکاس، ۲۰۲۰). انطباق‌پذیری مسیر شغلی برای رشد مسیر شغلی یک فرد در طول دوره‌ی کاری بسیار اهمیت دارد و تعداد بسیاری از پژوهش‌ها بر روی یادگیری، رشد و توسعه‌ی شغلی از طریق انطباق‌پذیری متمرکز شده‌اند (چن، فانگ، لیو،

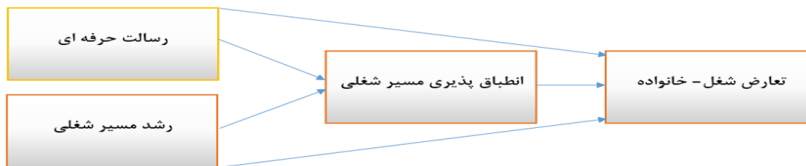
-
- 1 Savickas & Porfeli
 - 2 Duffy, Douglass & Autin
 3. Klehe, Zikic, Van Vianen & De Pater
 4. Soleimani, Koohi & Shafizadeh
 5. Xie, Xia, Xin & Zhou
 6. Bocciardi, Caputo, Fregonese, Langher & Sartori
 7. Shava & Chinyamurindi

بررسی نقش واسطه‌ای انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه بین رشد مسیر شغلی و رسالت حرفه‌ای با ...

ون، چن و گوو ۱، ۲۰۲۰). با توجه به اینکه انطباق‌پذیری مسیر شغلی به منابع درون شخصی که افراد از آن برای مواجهه با چالش‌ها استفاده می‌کنند، اشاره دارد (ساویکاس، ۲۰۲۰). بنابراین می‌توان گفت که افرادی که انطباق‌پذیری بالاتری دارند توانایی بیشتری برای مواجهه با چالش‌های شغلی و مشکلات زندگی دارند و رضایت از زندگی، رفاه و شادی بیشتری را تجربه می‌کنند (جانسون، لوکیانو، مگیوری، روچ و روسیر، ۲، ۲۰۱۳؛ تین، وانگ، چو، هوانگ، ۲۰۱۲). همانگونه که بیان شد از آنجایی که افراد دارای انطباق‌پذیری بیشتر بر روی شغل و کیفیت زندگی خود تمرکز بیشتری دارند، ممکن است به دنبال منابع و یافتن راه‌حلی برای بهبود ابتکار عمل درونی خود و همچنین کارایی بهتر برای مقابله با مشکلات باشند و به خوبی تعارض‌ها را هنگام مواجهه با چالش‌های بیرونی کاهش یا تعدیل کنند (وانگ، شیلیتین، ویو، ۳، ۲۰۱۸). دافی (۲۰۱۰) نشان داد که ادراک کنترل تا حدی درجه‌ی نگرش مثبت نسبت به شغل آینده‌ی دانشجویان مقطع کارشناسی را پیش‌بینی می‌کند، هیرشی و والرو ۴ (۲۰۱۵) مشاهده کردند که نگرانی و کنترل به طور قابل توجهی شاخص‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی، برنامه‌ریزی شغلی و تصمیمات مرتبط با شغل را پیش‌بینی می‌کند. ون، چن، لیو، وی ۵ (۲۰۲۳) نشان دادند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی نقش میانجی در ارتباط بین رسالت حرفه‌ای و تاب‌آوری معلمان ایفا می‌کند، همه‌ی این مطالعات نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی یک واسطه‌ی درونی بسیار مهم است. از سویی دیگر نتایج تحقیقات (گوو، گان، یانگ، ژو، زو، شی، فو، ۶، ۲۰۱۴؛ پراسکوا و همکاران، ۲۰۱۴؛ داگلاس و دافی، ۲۰۱۵؛ ون، لیو، پانگ، چن، ۷؛ ۲۰۲۲) نشان می‌دهند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌تواند رسالت حرفه‌ای را پیش‌بینی کند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که رشد و توسعه‌ی مسیر شغلی و داشتن رسالت حرفه‌ای با کاهش تعارضات شغل خانواده ارتباط دارند به گونه‌ای که موجب کاهش تعارضات ناشی از شغل و خانواده می‌شوند (نوراک و همکاران، ۲۰۱۸؛ لیو، لیو، کائو، تانگ و لیو، ۸، ۲۰۲۰). در مجموع بر اساس نظریه‌ی سازه‌مندی مسیر شغلی، کارکنانی که دارای منابعی با قابلیت انطباق‌پذیری بیشتر هستند، باورها و رفتارهایی را ایجاد می‌کنند که شرایط را تغییر می‌دهد و منجر به یکپارچگی مثبت و تناسب

1. Chen, Fang, Liu, Pang, Wen, Chen & Gu
2. Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch & Rossier
3. Wang, Shelley Tien & Wu
4. Hirschi & Valero
5. Wen, Chen, Liu & Wei
6. Guo, Guan, Yang, Xu, Zhou, She & Fu
7. Wen, Liu, Pang, & Chen
8. Liu, Liu, Cao, Tang, & Liu

فرد با شغل می‌شود (روسیئر ۱، ۲۰۱۵)؛ بنابراین انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌تواند به‌عنوان یک پاسخ‌سازی از سوی معلمان مفهوم‌سازی شود و توضیح دهد که چرا و چگونه رسالت حرفه‌ای و رشد مسیر شغلی با نتایج مثبت شغلی از جمله کاهش تعارضات شغل - خانواده مرتبط است. در نتیجه در پژوهش حاضر این فرضیه مطرح می‌شود که معلمانانی که سطح بالاتری از رسالت حرفه‌ای و رشد مسیر شغلی را دارند در شغل خود انطباق‌پذیری بیشتری را به کار می‌گیرند و این امر به نوبه‌ی خود باعث خواهد شد که معلمان تعارض شغل خانواده کمتری را داشته باشند. در بررسی پیشینه پژوهش مشخص شد که این پژوهش‌ها بیشتر در سازمان‌های غیرآموزشی صورت گرفته است و در بافت مدارس و به ویژه معلمان به آن پرداخته نشده است لذا مشخص کردن چگونگی ارتباط بین متغیرهای پژوهش در بین معلمان خلاء پژوهشی می‌باشد همچنین با توجه به خلاء پژوهشی در خصوص روابط غیرمستقیم این متغیرها به خصوص در جامعه ایرانی در این پژوهش سعی شده است بر اساس نظریه‌ی سازه‌مندی مسیر شغلی (ساویکاس، ۲۰۲۰) به‌عنوان چهارچوب نظری مطالعه، در قالب یک مدل، نقش واسطه‌ای انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه‌ی بین رسالت حرفه‌ای و رشد مسیر شغلی با تعارض شغل - خانواده به محک آزمون گذاشته شود تا به رفع خلاء پژوهشی در خصوص روابط غیرمستقیم و افزایش دانش موجود در خصوص روابط مستقیم بین متغیرها کمک کند.



روش شناسی

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است که در قالب الگویابی معادلات ساختاری انجام شده است؛ زیرا به تبیین رابطه‌ی بین متغیرها می‌پردازد. جامعه آماری در این پژوهش تمامی معلمان شهرستان فارس در سال ۱۴۰۱ بود که تعداد آن‌ها ۱۳۴۰ نفر بود. جهت تعیین نمونه با توجه به دیدگاه کلین ۲ (۲۰۰۵) که عنوان می‌کند در مدل‌سازی معادلات ساختاری حجم

بررسی نقش واسطه‌ای انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه بین رشد مسیر شغلی و رسالت حرفه‌ای با ...

نمونه مورد قبول باید حداقل ۲,۵ و حداکثر ۵ برابر تعداد سوالات یا گویه‌های پرسشنامه‌ها باشد در پژوهش حاضر با احتساب مجموع ۷۵ سوال، حجم نمونه ۲۵۵ نفر در نظر گرفته شد. نمونه‌ی پژوهش شامل ۲۵۵ نفر از معلمان شهرستان فارس بود که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. بدین صورت که ابتدا از بین کل مدارس شهرستان فارس ۵۱ مدرسه به صورت تصادفی انتخاب شد و سپس از هر مدرسه ۵ معلم به صورت تصادفی انتخاب شد و سپس پرسشنامه‌ها بین ۲۵۵ نفر از معلمان این مدارس توزیع گردید و سپس گردآوری اطلاعات صورت گرفت. ملاک‌های ورود به نمونه شامل معلم بودن، شاغل بودن در شهرستان فارس و داشتن تمایل و رغبت به مشارکت در پژوهش و ملاک‌های خروج از نمونه عدم مشارکت و تمایل به پر کردن پرسشنامه‌های پژوهش، معلم نبودن یا شاغل بودن در مناطق دیگر تعیین شد.

ابزار گردآوری داده‌ها

مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS): این مقیاس توسط ساویکاس در سال ۲۰۱۲ ساخته شده است. دارای ۲۴ گویه است و ۴ بعد دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد را اندازه‌گیری می‌کند. گویه‌ها بر روی یک طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) نمره‌گذاری می‌شود. نمره بالاتر بیانگر میزان انطباق‌پذیری بالاتر در مسیر شغلی افراد است. پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ توسط ساویکاس و پروفلی (۲۰۱۲) در بین ۱۳ کشور به طور متوسط برای زیر مقیاس دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۸۵، اعتماد ۰/۸۰ و کل مقیاس ۰/۹۲ گزارش شده است. در پژوهش صالحی، عابدی، باغبان و نیلفروشان (۱۳۹۲) که به منظور بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی در ایران انجام شد، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ساختار چهار عاملی مقیاس تأیید شد و نیز پایایی مقیاس با روش آلفای کرونباخ برای دغدغه ۰/۷۵، کنترل ۰/۶۵، کنجکاوی ۰/۸۲، اعتماد ۰/۸۸ و برای کل مقیاس ۰/۹۱ گزارش شد. در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ برای مقیاس رسالت حرفه‌ای ۰/۸۶ / گزارش شد.

پرسشنامه رسالت شغلی (CVQ) (دیک، الدریج، استیگر، دافی، ۲۰۱۲) این پرسشنامه را دیک و همکاران در سال ۲۰۱۲ طراحی کردند که مشتمل بر ۲۴ گویه و شش عامل است که وضعیت رسالت شغل و حرفه افراد را ارزیابی می‌کند. شش عامل این پرسشنامه به ترتیب شامل حضور انگیزه متعالی، حضور کار هدفمند، جست‌وجوی کار هدفمند، حضور نفع اجتماعی و جست‌وجوی نفع اجتماعی است که هر عامل ۴ گویه دارد. پاسخ به هر گویه بر

اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از ۱ (اصلاً در مورد من صدق نمی‌کند) تا ۵ (کاملاً در مورد من صدق می‌کند) نمره‌گذاری می‌شود. دیک و همکاران (۲۰۱۲) ضریب پایایی این پرسشنامه را به روش همسانی درونی برای خرده مقیاس‌ها بین ۰/۸۵ تا ۰/۹۲ محاسبه کردند. برنا، پردلان، خلیجیان و سیدطالبی (۱۳۹۳) ضریب پایایی این پرسشنامه را در ایران به روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۷۷ و برای خرده مقیاس‌ها بین ۰/۷۹ تا ۰/۸۵ گزارش کردند. در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ برای مقیاس رسالت حرفه ای ۸۱ / گزارش شد.

پرسشنامه رشد مسیر شغلی (CDI-A-SF) کرید و پاتون (۲۰۰۴)

پرسشنامه رشد مسیر شغلی فرم کوتاه ویرایش استرالیا، برای سنجش رشد مسیر شغلی توسط کرید و پاتون (۲۰۰۴)، ساخته شد. سؤال ۱ تا ۱۰ مربوط به زیر مقیاس طرح‌ریزی مسیر شغلی است. سؤال ۱۱ تا ۱۸ مربوط به زیر مقیاس مکاشفه مسیر شغلی است که هر دوی این زیر مقیاس‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ (قطعاً نه) تا ۵ (قطعاً بله) نمره‌گذاری می‌شوند. سؤال ۱۹ تا ۲۶ مربوط به زیر مقیاس اطلاعات دنیای کار است و هر سؤال یک پاسخ صحیح دارد. گزینه‌های صحیح سؤال‌ها به ترتیب عبارت‌اند از: ۳، ۴، ۱، ۳، ۲، ۲، ۳ و ۴؛ و سؤال ۲۷ تا ۳۳ مربوط به زیر مقیاس تصمیم‌گیری مسیر شغلی است و در این زیر مقیاس هم هر سؤال یک پاسخ صحیح دارد. گزینه‌های صحیح سؤال‌ها به ترتیب عبارت‌اند از ۴، ۱، ۳، ۴، ۱، ۳، ۴ که در این دو زیر مقیاس آخر گزینه صحیح نمره ۱ و به گزینه‌های غلط صفر است. طراحان به‌منظور بررسی روایی هم‌گرای هم‌زمان این پرسشنامه، از پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و بی تصمیمی مسیر شغلی استفاده کردند. نتیجه تحقیق حاکی از این بود که مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی با زیر مقیاس‌های مکاشفه و طرح‌ریزی مسیر شغلی در حد زیادی همبستگی مثبت داشت (به ترتیب ۰/۵۶ و ۰/۴۰)؛ و با مقیاس بی تصمیمی مسیر شغلی همبستگی منفی (به ترتیب ۰/۳۴- و ۰/۱۹-)؛ $p < ۰/۰۱$ دارد. این نتایج نشان می‌داد این پرسشنامه روایی هم‌زمان دارد. همچنین با بررسی پایایی درونی پرسشنامه به ترتیب ضریب پایایی برای چهار زیر مقیاس و دو مقیاس ترکیبی ۰/۸۷، ۰/۷۳، ۰/۷۳، ۰/۷۰ گزارش کردند. صادقی، باغبان، بهرامی، احمدی، کرید (۲۰۱۱) پایایی این پرسشنامه را در ایران مورد ارزیابی قراردادند. جهت ارزیابی پایایی درونی پرسشنامه برای دو زیر مقیاس اول و مقیاس ترکیبی آن از روش آلفای کرونباخ و برای زیر مقیاس سوم و چهارم و مقیاس ترکیبی آن از روش دو نیمه

بررسی نقش واسطه‌ای انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه بین رشد مسیر شغلی و رسالت حرفه‌ای با ...

سازی استفاده کردند. ضرایب پایایی به دست آمده برای چهار زیر مقیاس و دو مقیاس ترکیبی به ترتیب عبارت‌اند از: ۰/۸۲، ۰/۶۶، ۰/۶۶، ۰/۶۴، ۰/۸۲، ۰/۷۴ (فدائی، نیلفروشان و صادقی ۱۳۹۳). در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ برای مقیاس رسالت حرفه ای ۰/۷۹ گزارش شد.

مقیاس تعارض کار - خانواده (WCFS) کارلسون، کاکمار، ویلیامز (۲۰۰۰)

برای سنجش تعارض خانواده از پرسشنامه هجده ماده‌ای سنجش چندبعدی تعارض کار- خانواده، کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، استفاده شده است، این مقیاس ابعاد شش‌گانه تعارض کار- خانواده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالف) تا پنج (کاملاً موافق) با استفاده از مقیاس لیکرتی ترتیب یافته است. نمره بالاتر در این آزمون نشان‌دهنده تعارض کار- خانواده بیشتر خواهد بود ماده‌های این پرسشنامه هجده ماده‌ای، به شش مقوله سه ماده‌ای تقسیم می‌شوند به این صورت که سه ماده اول، تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان (مدت زمانی که صرف انجام شغل می‌شود. از صرف وقت برای شغل می‌کاهد)، سه ماده دوم، تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان (مدت زمانی که صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی می‌شود از صرف وقت برای شغل می‌کاهد). سه ماده سوم، تعارض کار- خانواده بر مبنای توان‌فرسایی (میزان انرژی که صرف انجام شغل می‌شود از صرف انرژی برای فعالیت‌های خانوادگی می‌کاهد)، سه ماده چهارم، تعارض خانواده- کار مبتنی بر توان‌فرسایی (میزان انرژی که صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی می‌شود از صرف انرژی برای شغل می‌کاهد)، سه ماده پنجم تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار (تداخل کردن رفتارها و هنجارهای کاری در رفتارها و هنجارهای خانوادگی) و سه ماده ششم، تعارض خانواده- کار مبتنی بر رفتار (تداخل کردن رفتارها و هنجارهای خانوادگی در رفتارها و هنجارهای کاری) را می‌سنجد. در مطالعه رسولی، خانکه، فلاحی خشک‌ناب، رهگذر (۱۳۸۸) روایی محتوای پرسشنامه تأیید گردید. همچنین در مطالعه متشرعی، نیسی، ارشدی (۱۳۹۲)، روایی هرکدام از خرده مقیاس‌های آن بین ۰/۲۰ تا ۰/۸۱ برآورد گردید و در نهایت به لحاظ روایی محتوا به تأیید متخصصان روانشناسی صنعتی قرار گرفت. در مطالعه هاشمی، موسوی نیا و قاسمی نژاد دهکردی (۱۴۰۰) نیز نشان دادند که همه زیر مقیاس‌های پرسشنامه تعارض کار- خانواده دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۴ بودند. همچنین در مطالعه واتای، نیشیکیدو، موراشیما (۲۰۰۶) روایی و پایایی ابزار فوق در ۶ خرده مقیاس بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش شده است. کارلسون همکارانش (۲۰۰۰)، برای این آزمون میزان ضریب

1 Carlson, Kacmar, & Williams

2 Watai, Nishikido & Murashima

پایایی با آلفای کرونیباخ بین $0/78$ تا $0/87$ را گزارش کردند (به نقل از متشرعی و همکاران، ۱۳۹۲). در مطالعه حاضر آلفای کرونیباخ برای مقیاس رسالت حرفه ای $0/76$ گزارش شد.

روش اجرای پژوهش

پس از هماهنگی لازم پژوهشگر جهت توزیع پرسشنامه ها در بین افراد واجد شرایط اقدام کرد. پیش از توزیع پرسشنامه ها جهت رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنیها از هدف مطالعه آگاه می شوند، آزادی کامل برای شرکت یا عدم شرکت در مطالعه را دارند و همچنین به آنها اطمینان داده خواهد شد که از اطلاعات شخصی آنها محافظت خواهد شد.

یافته ها

در این پژوهش از روش آمار توصیفی، آزمون همبستگی پیرسون و روش مدل سازی معادلات ساختاری به منظور بررسی فرضیه های تحقیق استفاده گردید، داده های ۲۵۵ نفر از معلمان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. از این تعداد $70/73$ درصد زن و $30/26$ درصد مرد بودند. همچنین $70/82$ درصد از افراد نمونه متاهل و $30/17$ درصد از افراد نمونه مجرد بودند. $3/13$ درصد از افراد نمونه دارای تحصیلات کاردانی، $94/52$ درصد دارای تحصیلات کارشناسی، $38/43$ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و $5/49$ درصد دارای تحصیلات دکتری بودند. $20/39$ درصد از شرکت کنندگان بین ۲۰ تا ۳۰ سال سن داشتند. $40/39$ درصد از شرکت کنندگان بین ۴۰ تا ۵۰ سال سن داشتند. $2/35$ درصد از شرکت کنندگان بین ۵۰ تا ۶۰ سال سن داشتند. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش به ترتیب زیر بود: ۱. رشد مسیر شغلی $94/76$ ($\pm 22/11$)، مولفه های طرح ریزی مسیر شغلی $57/35$ ($\pm 31/06$)، مکاشفه مسیر شغلی $22/31$ ($\pm 93/05$)، اطلاعات دنیای کار $02/50$ ($\pm 44/10$)، مکاشفه مسیر شغلی $22/31$ ($\pm 93/50$)، طرح ریزی مسیر شغلی $57/35$ ($\pm 31/60$)، رسالت حرفه ای $47/98$ ($\pm 83/14$)، جستجوی نفع اجتماعی $54/16$ ($\pm 03/30$)، حضور نفع اجتماعی $61/16$ ($\pm 99/20$)، جستجوی کار هدفمند $84/16$ ($\pm 84/20$)، جستجوی انگیزه متعالی $56/16$ ($\pm 10/30$)، حضور انگیزه متعالی $04/15$ ($\pm 01/30$)، ۳. انطباق پذیری مسیر شغلی $33/103$ ($\pm 00/13$)، اعتماد $69/26$ ($\pm 58/30$)، کنجکاوی $64/25$ ($\pm 85/30$)، کنترل $24/26$ ($\pm 38/30$)، دغدغه $10/25$ ($\pm 67/30$)، ۴. تعارض شغل - خانواده $03/43$ ($\pm 55/18$)، تعارض شغل - خانواده مبتنی بر رفتار $80/13$ ($\pm 62/60$)، تعارض شغل - خانواده مبتنی بر توان فرسایی $52/13$ ($\pm 11/70$)، تعارض شغل -

بررسی نقش واسطه‌ای انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه بین رشد مسیر شغلی و رسالت حرفه‌ای با ...

خانواده مبتنی بر زمان ۷۲/۱۵ (±۷۹/۶۰). در بین مؤلفه‌های رسالت حرفه‌ای بیشترین میانگین مربوط به حضور کار هدفمند است. همچنین در بین مؤلفه‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی بیشترین میانگین مربوط به اعتماد است.

برای بررسی نرمال بودن تک متغیری یک معیار کلی توصیه می‌کند که چنانچه کجی و کشیدگی در بازه (۲، -۲) نباشند داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند (کولیکن ۱، ۲۰۰۹). براساس داده‌های پژوهش حاضر مشخص شد که شاخص کجی و کشیدگی هیچ یک از نشانگرها خارج از بازه ی (۲، -۲) نیست و بنابراین می‌توان آنها را نرمال یا تقریب نرمال در نظر گرفت. یکی از مفروضه‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری نرمال بودن توزیع چند متغیری است. برای این منظور از ضریب کشیدگی چند متغیری مardia استفاده می‌شود. بنتلر ۲ (۲۰۰۶) پیشنهاد می‌کند که مقادیر بزرگتر از ۵ برای ضریب مardia نشان دهنده توزیع غیر نرمال داده‌ها است (برن، ۳، ۲۰۱۳). مقدار ضریب مardia برای داده‌های پژوهش حاضر برابر با ۲/۷۸ بود که نشان داد مفروضه نرمال بودن چند متغیره برقرار است. زمانیکه داده‌های پیوسته به طور قابل توجهی از نرمال بودن انحراف ندارند می‌توان روش برآورد بیشینه درست نمایی^۴ (ML) را مورد استفاده قرار داد. از آنجا که اساس معادلات ساختاری بر همبستگی خطی بین متغیرها است در این بخش ماتریس همبستگی خطی بین متغیرهای پیش بین و ملاک گزارش می‌شود.

جدول شماره ۱. ماتریس همبستگی بین متغیرها

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱- رشد مسیر شغلی	۱			
۲- رسالت حرفه‌ای	.۵۰۲*	۱		
۳- انطباق‌پذیری مسیر شغلی	.۴۶۶*	.۶۵۳*	۱	
۴- تعارض شغل-خانواده	-.۱۸۸**	-.۱۶۵**	-.۲۱۲**	۱

$P < .۰۱**$

1 Coolican

2 Bentler

3 -Byrne, B. M. (2013). Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming. Routledge.

4 - maximum likelihood

یکی از مفروضات دیگر مدلسازی معادلات ساختاری، عدم وجود اثر هم خطی بین متغیرهای پیش بین می‌باشد. شاخص های تحمل واریانس و تورم واریانس این فرضیه ها را چک می کنند. این گزینه ها با نام تلورانس و VIF تعریف شده اند. مقدار شاخص تلورانس بین صفر و یک می باشد. به ازای هر متغیر مستقل یک مقدار برای این شاخص وجود دارد، اگر مقدار این شاخص به یک نزدیک باشد نشان از این است که این متغیر با بقیه ی متغیرهای مستقل اثر هم خطی ندارد و اگر به صفر نزدیک باشد عکس این حالت را نشان می دهد. هم چنین شاخص VIF نیز در صورتی نشان از تأیید عدم وجود اثر هم خطی بین متغیرهای مستقل را نشان می دهد که مقداری کمتر از ۱۰ اختیار کند.

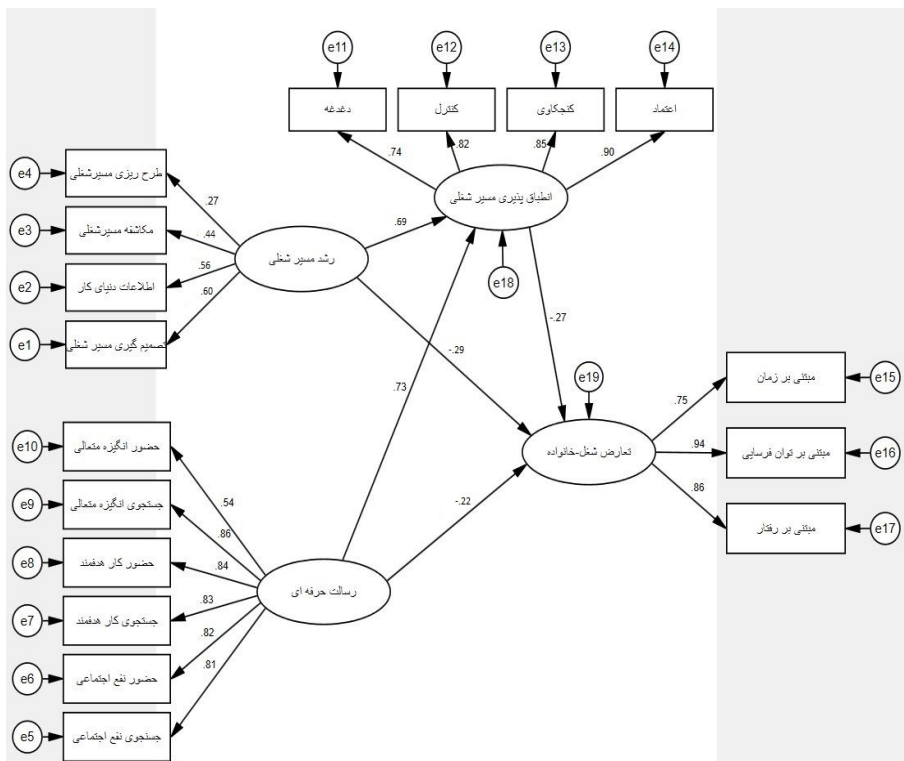
جدول شماره ۲. شاخص تحمل واریانس و عامل تورم واریانس

شاخص های هم خطی چندگانه		
VIF	تلورانس	متغیرهای پیش بین
۱.۴۰	.۷۱	رشد مسیر شغلی
۱.۹۱	.۵۲	رسالت حرفه ای
۱.۸۲	.۵۴	انطباق پذیری مسیر شغلی

همانطور که مشاهده می شود تمامی اعداد نشان از عدم وجود اثر هم خطی شدید بین متغیرهای پیش بین می باشد.

نتایج مربوط به اجرای مدل در حالت استاندارد شده به همراه برخی از مهمترین شاخص های برازش تحلیل مسیر مدل اولیه در شکل و جدول زیر ارائه شده است.

بررسی نقش واسطه‌ای انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه بین رشد مسیر شغلی و رسالت حرفه‌ای با ...



شکل شماره ۱. مدل در حالت ضرایب استاندارد شده

با در نظر گرفتن این موضوع متغیرها دارای واحدهای اندازه‌گیری مختلفی هستند، ضرایب استاندارد نشده، نیز متناسب با آنها، مختلف است. در صورتی که این واحدها را استاندارد نماییم، ضرایب دارای واحدهای مشابه می‌شوند و با نام ضرایب استاندارد شده (وزن استاندارد) نشان داده می‌شود.

جدول شماره ۳. شاخص های برازش مدل

شاخص های برازش		نام شاخص
حد مجاز	مقدار	
کمتر از ۳	۱.۹۷	$\frac{\chi^2}{df}$
کمتر از ۰/۱	۰.۰۴	RMSEA ^۱ (ریشه میانگین خطای برآورد)
بالاتر از ۰/۹	۰.۹۶	CFI ^۲ (برازندگی تعدیل یافته)
بالاتر از ۰/۹	۰.۹۵	NFI ^۳ (برازندگی نرم شده)
بالاتر از ۰/۹	۰.۹۶	GFI ^۴ (نیکویی برازش)
بالاتر از ۰/۹	۰.۹۴	AGFI ^۵ (نیکویی برازش اصلاح شده)

به طور کلی هر یک از شاخص های بدست آمده به تنهایی دلیل برازندگی یا عدم برازندگی مدل نیستند و این شاخص ها را در کنار هم بایستی تفسیر نمود. مقدارهای بدست آمده برای این شاخص ها نشان می دهد که در مجموع الگو در جهت تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است.

جدول شماره ۴. ضرایب و معناداری بارهای عاملی مدل های اندازه گیری

مقیاس	مؤلفه	وزن استاندارد شده	آماره t	sig
رشد مسیر شغلی	طرح ریزی مسیر شغلی	۰.۲۷	۲.۹۹	۰.۰۰۱
	مکاشفه مسیر شغلی	۰.۴۴	۴.۶۳	۰.۰۰۱
	اطلاعات دنیای کار	۰.۵۶	۵.۵۰	۰.۰۰۱
رسالت حرفه ای	تصمیم گیری مسیر شغلی	۰.۶۰	۵.۹۷	۰.۰۰۱
	حضور انگیزه متعالی	۰.۵۴	۵.۴۳	۰.۰۰۱
	حضور انگیزه متعالی	۰.۸۶	۸.۵۶	۰.۰۰۱

1 Root Mean Square Error Approximation

2 Comparative Fit Index

3 Normed Fit Index

4 Goodness of Fit Index

5 Goodness of Fit Index

بررسی نقش واسطه‌ای انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه بین رشد مسیر شغلی و رسالت حرفه‌ای با ...

مقیاس	مؤلفه	وزن استاندارد شده	آماره t	sig	
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	جستجوی انگیزه متعالی	۰.۸۴	۸.۴۰	۰.۰۰۱	
	حضور کار هدفمند	۰.۸۳	۸.۳۶	۰.۰۰۱	
	جستجوی کار هدفمند	۰.۸۲	۸.۳۰	۰.۰۰۱	
	حضور نفع اجتماعی	۰.۸۱	۸.۲۹	۰.۰۰۱	
	دغدغه	۰.۷۴	۷.۶۷	۰.۰۰۱	
	کنترل	۰.۸۲	۸.۲۷	۰.۰۰۱	
	کنجکاوی	۰.۸۵	۸.۳۹	۰.۰۰۱	
	اعتماد	۰.۹۰	۸.۹۸	۰.۰۰۱	
	تعارض شغل-خانواده	تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان	۰.۷۵	۷.۶۲	۰.۰۰۱
		تعارض کار-خانواده مبتنی بر توان فرسایی	۰.۹۴	۹.۱۷	۰.۰۰۱
تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار		۰.۸۶	۸.۵۵	۰.۰۰۱	

آنچه از نتایج جدول فوق برمی‌آید این است که عوامل همه‌ی خرده‌مقیاس‌ها بار عاملی معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد دارند. با توجه به اینکه در مدل‌های آزمون شده بالا، مسیرهای بین متغیرها همان فرضیه‌های پژوهش هستند، در ادامه به همراه جداول اثرات مستقیم و غیرمستقیم به آزمون سایر فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است.

جدول شماره ۵. ضرایب و معناداری اثر مستقیم رشد مسیر شغلی و رسالت حرفه‌ای بر تعارض شغل-خانواده

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	نوع اثر	β استاندارد شده	آماره معناداری	sig
تعارض شغل-خانواده	رشد مسیر شغلی	مستقیم	-۰.۲۹	-۳.۰۱	۰.۰۰۱
تعارض شغل-خانواده	رسالت حرفه‌ای	مستقیم	-۰.۲۲	-۲.۳۴	۰.۰۱۷

آنچه از نتایج جدول فوق برمی‌آید این است که عوامل رشد مسیر شغلی اثر مستقیم بر تعارض شغل-خانواده داشته است، رابطه‌ی رشد مسیر شغلی با تعارض شغل-خانواده به صورت

مستقیم برابر ($t = -3/01$ و $\beta = -0/29$) است. بنابراین فرضیه مطرح شده در ارتباط با وجود اثر مستقیم رشد مسیر شغلی بر تعارض شغل-خانواده معلمان با ۹۹ درصد اطمینان مورد تایید قرار گرفته است.

همچنین از نتایج جدول فوق برمی آید این است که عوامل رسالت حرفه ای اثر مستقیم بر تعارض شغل-خانواده داشته است، رابطه رسالت حرفه ای با تعارض شغل-خانواده به صورت مستقیم برابر ($t = -2/34$ و $\beta = -0/22$) است. بنابراین فرضیه مطرح شده در ارتباط با وجود اثر مستقیم رسالت حرفه ای بر تعارض شغل-خانواده معلمان با ۹۵ درصد اطمینان مورد تایید قرار گرفته است.

جدول شماره ۶. ضرایب و معناداری اثر غیر مستقیم رشد مسیر شغلی و رسالت حرفه ای بر تعارض شغل-خانواده

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	نوع اثر	β استاندارد شده	بوت استرپ	حد پایین	حد بالا	sig
تعارض شغل-خانواده	رشد مسیر شغلی	به واسطه ی انطباق	-۰.۱۹	-۰.۱۷	-۰.۲۶	-۰.۰۸	۰.۰۳
		پذیری					
		مسیر شغلی					
تعارض شغل-خانواده	رسالت حرفه ای	به واسطه ی انطباق	-۰.۲۰	-۰.۱۹	-۰.۲۸	-۰.۱۰	۰.۰۲
		پذیری					
		مسیر شغلی					

جهت بررسی اثر متغیر میانجی انطباق پذیری مسیر شغلی در رابطه بین رشد مسیر شغلی و رسالت حرفه ای با تعارض شغل-خانواده، از آزمون بوت استرپ استفاده گردید. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان ۹۵ درصد و تعداد نمونه گیری مجدد بوت استرپ ۲۰۰۰ است. با توجه به اینکه صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار گرفته، از لحاظ آماری معنی دار است و اثر غیرمستقیم رشد مسیر شغلی و رسالت حرفه ای بر تعارض شغل-خانواده معلمان به واسطه ی انطباق پذیری مسیر شغلی با ۹۵ درصد اطمینان مورد تایید قرار گرفته است. ($P < 0/05$).

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده در این پژوهش بیانگر این است که رشد مسیر شغلی و رسالت حرفه‌ای اثر مستقیمی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارند. در تایید این فرضیه دومولسکو، بالازسی، اپری (۲۰۱۵) نشان دادند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی با رسالت حرفه‌ای همبستگی دارند. بعلاوه چن و ژانگ (۲۰۲۳) نشان دادند که رسالت حرفه‌ای از طریق رابطه با انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر مشارکت یادگیری پرستاران تأثیر می‌گذارد. همچنین ون و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که رسالت حرفه‌ای انطباق‌پذیری مسیر شغلی معلمان زن ابتدایی را پیش‌بینی می‌کند. نتایج پژوهش‌های فوق همسو با نتایج یافته‌های خوانساری و نیلفروشان (۱۳۹۹) مبنی بر داشتن رابطه‌ی رسالت حرفه‌ای با انطباق‌پذیری مسیر شغلی بود. بعلاوه بارتو، لامبرت، بروت (۲۰۱۵) نشان دادند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی و رشد مسیر شغلی با یکدیگر رابطه دارند. همچنین بوکیاردی و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که رشد مسیر شغلی می‌تواند انطباق‌پذیری شغلی را ارتقاء دهد، همچنین یافته‌های پژوهش همسو با نتایج یافته‌های دست باز، عزیزی و سلیمانی (۱۴۰۲) مبنی بر ارتباط رسالت حرفه‌ای و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در بین معلمان بود.

در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان گفت که افراد دارای حس رسالت حرفه‌ای دارای شایستگی‌های ارتباطی و رفتار شغلی بیشتری هستند و این تا حدودی می‌تواند به دلیل انطباق‌پذیری مسیر شغلی باشد (شاوا و چینیا موریندی، ۲۰۲۰) از سویی دیگر مطابق با یافته‌های (پراسکو و همکاران، ۲۰۱۴) افراد دارای رسالت حرفه‌ای بالا دیدگاهی مسئولانه و آینده‌محور ایجاد می‌کنند که آنها را قادر می‌سازد تا شایستگی‌های شخصی را برای مدیریت مؤثر حرفه‌شان به دست بیاورند. به علاوه افرادی که شغل خود را به عنوان یک رسالت در نظر می‌گیرند بیشتر می‌توانند شبکه شغلی خود را گسترش دهند و فرصت‌های شغلی را فعال‌تر بررسی کنند به این دلیل که آنها از منابع روانی-اجتماعی انطباق‌پذیری مسیر شغلی استفاده می‌کنند، از طرفی بر اساس نتایج مطالعات بوکیاردی و همکاران (۲۰۱۷)، افرادی که رسالت حرفه‌ای قوی‌تری دارند، فعالانه‌تر در بررسی و برنامه‌ریزی شغل خود مشارکت خواهند داشت؛ در نتیجه، آنها زمان و انرژی بیشتری را در مطالعات خود صرف می‌کنند تا پایه‌ای محکم برای رشد مسیر شغلی بلند مدت خود ایجاد کنند، از طرفی انطباق‌پذیری مسیر شغلی منابع روانشناختی ایجاد می‌کند که به افراد کمک می‌کند تا با تکالیف رشد مسیر شغلی از جمله تکالیف یادگیری چالش‌برانگیز کنار بیایند (بوکیاردی و همکاران، ۲۰۱۷). اگر معلمان بیشتر بر شغل خود متمرکز شوند، در حالی که احساس مسئولیت قوی در قبال پیشرفت شغلی آینده، کنجکاوی شدید در مورد فرصت‌های شغلی آینده، و سازگاری برای حل مشکلات مربوط به شغل را

1. Dumulescu, Balazsi & Opre

2 Chen & Zhang

3 Barto, Lambert & Brott

داشته باشند، در هنگام مواجهه با چالش‌های یادگیری، مثبت خواهند ماند (چن و همکاران، ۲۰۲۰). بر اساس نتیجه مطالعات وون و همکاران (۲۰۲۲)، به طور خاص احساس داشتن رسالت حرفه‌ای ارتباط نزدیکی با دغدغه‌ی شغلی، کنترل شغلی، کنجکاوی و اعتماد شغلی دارد و هر چقدر احساس داشتن رسالت بیشتر باشد احتمال بیشتری وجود دارد که معلمان دغدغه‌ی شغلی بیشتری داشته باشند، در واقع احتمال بیشتری وجود دارد که از تحصیل یا انتخاب شغلی که قرار است در مدت زمان کوتاهی انجام بدهند آگاه شوند و خود را برای شرایط شغلی بالقوه آماده کنند. به عنوان مثال آن‌ها ممکن است خود را از قبل برای کسب مدرک معلمی مورد نیاز برای استخدام آینده در سطح دانشگاه آماده کنند. به علاوه هر چقدر رسالت شغلی بالاتر باشد کنترل شغلی بیشتر است هنگامی که معلمان احساس رسالت حرفه‌ای بیشتری کنند به گونه‌ای مثبت‌تر انتخاب‌های خود را انجام می‌دهند و مسئولیت آن انتخاب‌ها را نیز بر عهده می‌گیرند. کنجکاوی شغلی یکی دیگر از ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی است و در واقع داشتن احساس رسالت بیشتر کنجکاوی شغلی را بر می‌انگیزاند به گونه‌ای که معلمانی که حس کنجکاوی ضعیف‌تری دارند کم‌تر ممکن است برای آن‌ها فرصت‌هایی جهت رشد شغلی شخصی پیدا شود و برای آن‌ها سخت‌تر است که قبل از انتخاب شغل یک تحقیق دقیق انجام بدهند. اعتماد یکی دیگر از ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی است که هر چقدر احساس رسالت حرفه‌ای معلمان کم‌تر باشد اعتماد به نفس شغلی آن‌ها نیز کم‌تر است در واقع زمانی که معلمان اعتماد شغلی قوی داشته باشند احتمالاً احساس می‌کنند که می‌توانند به تنهایی با یادگیری نظریه‌های جدید یا توسعه‌ی مهارت‌های جدید بر موانع شغلی بالقوه غلبه کنند و بدون توجه به تنوع و پیچیدگی چالش‌ها و یا مشکلاتی که ممکن است با آن مواجه شوند، عملکرد عالی‌تری داشته باشند (ون و همکاران، ۲۰۲۲).

یافته‌های دیگر پژوهش حاکی از این است که رشد مسیر شغلی و رسالت حرفه‌ای اثر غیرمستقیمی بر تعارض شغل-خانواده از طریق انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارند. پژوهشی که به طور مستقیم به بررسی نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه‌ی بین رشد مسیر شغلی و رسالت حرفه‌ای با تعارض شغل-خانواده پرداخت پیدا نشد با این حال نوراک و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که تعارضات شغل-خانواده می‌توانند رشد مسیر شغلی را پیش‌بینی کنند وانگ و همکاران (۲۰۱۸) نیز در پژوهشی تحت عنوان رابطه‌ی انطباق‌پذیری شغلی با تعارض شغل-خانواده و رشد شخصی خلاقانه در میان والدین شاغل نشان دادند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی همبستگی منفی با تعارض شغل-خانواده دارد و از طریق میانجی‌شدن در رابطه‌ی بین تعارض شغل-خانواده با رشد شخصی می‌تواند رشد شخصی خلاقانه را پیش‌بینی کنند. یانگ و چن (۲۰۲۰) در پژوهش خود نشان دادند که تعارض شغل-خانواده از طریق میانجی‌بین رسالت شغلی و تعبیه‌ی شغلی رابطه‌ی منفی ایجاد می‌کند و انطباق‌پذیری شغلی از طریق واسطه‌شدن بین رسالت شغلی با تعبیه‌ی شغلی رابطه‌ی مثبت ایجاد می‌کند. لیو و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی وضعیت موجود و عوامل

بررسی نقش واسطه‌ای انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه بین رشد مسیر شغلی و رسالت حرفه‌ای با ...

مؤثر بر رسالت شغلی پرستاران نشان دادند که یکی از عوامل مؤثر بر رسالت حرفه‌ای پرستان تعارض شغل-خانواده است و همبستگی منفی با هم دارند. خوانساری و نیلفروشان (۱۳۹۹) نشان دادند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌تواند رسالت حرفه‌ای را پیش‌بینی کند. نورمیدا (۲۰۱۸) نیز در پژوهش خود این موضوع را تأیید کرده است که تعارض شغل-خانواده با رشد و پیشرفت شغلی کارمندان در ارتباط هستند به گونه‌ای که هر چقدر تعارضات شغل-خانواده در بین کارمندان بیشتر تجربه شود به همان میزان رشد شغلی کمتری دارند. از آنجایی که رسالت حرفه‌ای به معنای باور راسخ شخص جهت رسیدن به اهداف است بنابراین در میان افرادی که رسالت حرفه‌ای وجود دارد از یک سو رسیدن به اهداف برایشان راحت‌تر است (پراسکوا و مک پیک ۱، ۲۰۲۲) و از سوی دیگر به لحاظ مدیریت هیجان‌های منفی در مقایسه با افرادی که از رسالت مسیر شغلی برخوردار نیستند توانایی بیشتری دارند (واسچکووا و سیساروا، ۲۰۲۱) که این امر نشان از تأثیر بالای وجود باورهای عمیق در رسیدن به اهداف و کنترل و مدیریت هیجانات را دارد (برومرگ مارتین و شاروت ۲، ۲۰۲۰). بنابراین وجود باورهای عمیق در راستای رسیدن به اهداف باعث می‌شود که فرد به صورت کامل روی اهداف خود متمرکز شده و از حواشی پرهیز کند که این امر در نهایت منجر به سازگاری و یا انطباق در مسیر شغلی می‌شود. از طرفی براساس نظریات حفاظت از منابع (هابفول ۳، ۱۹۸۹) افراد به دنبال کسب و حفظ منابع ارزشمند برای به حداقل رساندن تنش هستند و تلاش می‌کنند منابعی که به پیشبرد اهدافشان کمک می‌کند را کسب و یا حفظ کنند، بر این اساس هرگونه تهدید و یا از دست رفتن این منابع تنش‌زا است این منابع شامل اشیاء، شرایط، ویژگی‌های شخصی و انرژی می‌باشند (ریچتر، ناسوال، لیندفورس، اسورکی ۴، ۲۰۱۵). منابعی از ویژگی‌های شخصی بر خلاف سایر منابع (اشیاء، شرایط و انرژی) مقاومت کلی به تنش را افزایش می‌دهد (بورنستین و همکاران ۵، ۲۰۱۲). افرادی که دارای منابع شخصی مثل قابلیت انطباق‌پذیری و داشتن احساس رسالت هستند قادر به انتخاب تغییر و به کار گرفتن منابع دیگر خود برای رفع شرایط تنش‌زا هستند (هابفول، ۱۹۸۹). با توجه به اینکه تعارض شغل-خانواده یک شرایط تنش‌زای مزمن تلقی می‌شود (آلن، نرس، بوروک، استوک ۶، ۲۰۰۰). انتظار می‌رود که دسترسی به منابعی مثل انطباق‌پذیری مسیر شغلی و رسالت حرفه‌ای و رشد مسیر شغلی به فرد کمک کند که تا این تعارض را به طور موفقیت‌آمیزی مدیریت کند، معلمان با قابلیت انطباق‌پذیری بالاتر می‌توانند نقش‌های شغلی و تعهدات خانوادگی خود را به نحو بهتری مدیریت کنند و خود را از تعارض در روابط شغل-خانواده محافظت کنند می‌توان گفت که انطباق-

1. Praskova & McPeake
2. Bromberg-Martin & Sharot
3. Hobfoll
4. Richter, Näswall, Lindfors & Sverke
5. Braunstein et al.
6. Allen, Herst, Bruck & Sutton

پذیری باعث ایجاد حس رسالت درونی در فرد می‌شود و افراد دارای رسالت شغلی به دلیل اینکه استنادهای مثبتی در مورد موفقیت‌های آینده دارند زمانی که شغلشان با زندگی خانوادگی تداخل پیدا می‌کند این تداخل را نه به عنوان یک تهدید بلکه به عنوان یک فرصت تلقی می‌کنند که در آینده شرایط بهتری پیدا می‌کنند همچنین رشد مسیر شغلی به معنای پایداری و تغییر مسیر رسیدن به هدف و نتیجه به معلمان کمک می‌کند تا راه‌های جایگزین را در جهت حل تعارض شغل-خانواده و رسیدن به تعادل دوباره پیدا کنند. انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق واسطه شدن بین رسالت حرفه‌ای و رشد مسیر شغلی به معلمان کمک خواهد کرد تا در برابر مسائل و مشکلات تحمل بیشتری داشته باشند و تعارض شغل خانواده کم‌تر شود و نتیجه‌ی آن افزایش بهره‌وری و رشد مسیر شغلی است. از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به بافت مکانی که پژوهش در آن انجام شده است اشاره کرد، که ویژگی‌های متفاوتی از سایر بافت‌ها در مناطق دیگر می‌تواند داشته باشد، بنابراین تعمیم نتایج این پژوهش به تمامی معلمان باید با احتیاط صورت گیرد. از طرفی با توجه به اینکه پژوهش حاضر بر روی یک گروه شغلی انجام گرفته است و شرایط مشاغل مختلف با هم متفاوت است لذا بهتر است تعمیم نتایج به سایر اقشار با احتیاط صورت گیرد، همچنین در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد لذا ممکن است برخی از شرکت‌کنندگان از ارائه‌ی پاسخ واقعی خودداری کرده باشند. بر این اساس پیشنهاد می‌گردد پژوهشی با موضوع مشابه در سایر گروه‌های شغلی صورت پذیرد و پژوهش با استفاده از سایر متغیرهای مرتبط با تعارض کار-خانواده در بافت‌های فرهنگی و جمعیت‌های گوناگون بسط داده شود. از طرفی با توجه به اینکه هدف این پژوهش دستیابی به مدلی جهت کاهش تعارض شغل-خانواده معلمان بوده است پیشنهاد می‌شود که این مدل در سایر حرفه‌های دشوار نیز جستجو و طراحی شود. از طرفی با توجه به مدل اصلاح شده‌ی نهایی می‌توان یک مجموعه‌ی آموزشی شامل دوره‌هایی برای افزایش ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی، رسالت حرفه‌ای و رشد مسیر شغلی طراحی کرد و از این طریق تعارض شغل خانواده را کاهش داد. پیشنهاد می‌شود از یافته‌های این پژوهش در جلسات مشاوره‌ی مسیر شغلی که در زمینه‌ی انتخاب رشته و انتخاب شغل برگزار می‌گردد، استفاده شود و با توجه به روابط متغیرها و عوامل پیش‌بینی‌کننده‌ی تعارض شغل-خانواده از یافته‌های این پژوهش جهت آموزش دانش‌آموزان در مدارس استفاده شود تا در آینده شاهد جامعه‌ی دارای تعارض شغل-خانواده کم‌تری باشیم.

سپاسگزاری: بدین وسیله مراتب سپاس خود را از مسئولین محترم آموزش و پرورش شهرستان فارسان و تمامی معلمان عزیز که در ارائه این تحقیق پژوهشگران را یاری دادند، اعلام می‌داریم.

این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- برنا، محمدرضا؛ پردلان، نوشین؛ خلیجیان، صدف؛ سیدطالبی، مرجان. (۱۳۹۳). ساختار عاملی و اعتباریابی نسخه فارسی مقیاس رسالت مسیر شغلی در بین دانشجویان پزشکی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۷(۳۳)، ۴۰-۲۸.
- خوانساری، زهرا؛ نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۹). رابطه رسالت مسیر شغلی با رضایت تحصیلی: نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی و نقش تعدیل‌گری مقطع تحصیلی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۲۱(۱)، ۱۱۶-۱۰۱.
- دست باز، انور؛ عزیزی، آرمان؛ سلیمانی، برزان. (۱۴۰۲). مدل یابی ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی براساس خوش بینی و رسالت مسیر شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و تنظیم هیجانی در معلمان مدارس با نیازهای ویژه. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۵(۱)، ۱۷۴-۱۴۹.
- رسولی، پریسا؛ خانکه، حمیدرضا؛ فلاحی خشک‌ناب، مسعود؛ رهگذر، مهدی. (۱۳۸۸). تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار-زندگی در پرستاران. حیات، ۱۵(۳)، ۱۱-۵.
- صالحی، رضوان؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران و نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۳). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS). فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ۴(۱۶)، ۶۶-۴۹.
- فدایی، مرضیه؛ نیلفروشان، پریسا؛ صادقی، احمد. (۱۳۹۳). مقایسه رشد مسیر شغلی و اهمالکاری دانشجویان دارای اختلال بیش‌فعالی/کم‌توجهی با دانشجویان نرمال. پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۷(۳)، ۵۶-۴۹.
- متشرعی، محمد حسین؛ نیسی، عبدالکلام؛ ارشدی، نسرین. (۱۳۹۲). آزمون پایایی و روایی پرسشنامه تعارض کار-خانواده کارلسون و کاکمار و ویلیامز (۲۰۰۰). فصلنامه روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۴(۱۴)، ۷۳-۶۵.
- میرزاده‌نوقانی، حامد رضا؛ رستمی، مریم؛ ثامتی، ناهید و امینی آقبلاغی، رقیه. (۱۴۰۱). نقش میانجی‌گرانه‌ی تعارض کار-خانواده و وفاداری سازمانی در رابطه‌ی معنویت کار و سرمایه‌ی روان-شناختی با دل‌بستگی کاری. فصلنامه‌ی مشاوره‌ی شغلی و سازمانی، ۱۴(۵۲)، ۳۶-۹.
- نوید ادهم؛ مهدی، شفیع زاده؛ حمید. (۱۳۹۹). بررسی رابطه رهبری تحولی با عملکرد شغلی معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران. فصلنامه نوآوری آموزشی، ۱۹(۲)، ۵۶-۳۵.
- هاشمی، سید اسماعیل؛ موسوی نیا، سید محمدجواد؛ قاسمی نژاد دهکردی، آتوسا. (۱۴۰۰). بررسی ویژگی‌های روانسنجی دو فرم بلند و کوتاه مقیاس تعارض کار-خانواده. دوفصلنامه روانشناسی خانواده، ۸(۱)، ۳۳-۱۶.

- Al-Jubari, I., Mosbah, A., & Salem, S. F. (2022). Employee well-being during COVID-19 pandemic: The role of adaptability, work-family conflict, and organizational response. *SAGE Open*, 12(3).
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278.
- Barto, H. H., Lambert, S. F., & Brott, P. E. (2015). The career development of adolescent mothers: A review of 25 years of professional literature. *Journal of Employment Counseling*, 52(2), 65-76.
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*.
- Bromberg-Martin, S., & Sharot, T. (2020). The value of beliefs. *Neuron*, 106(4), 561-565.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative science quarterly*, 54(1), 32-57.
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. routledge.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career adaptability research: A literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 59-86.
- Chen, J., & Zhang, X. (2023). The impact of career calling on higher vocational nursing students' learning engagement: The mediating roles of career adaptability and career commitment. *Frontiers in Psychology*, 14, 1111842.
- Coolican, H. (2009). *Research Methods and Statistics in psychology*. New york: Hodder Education
- Creed, P. A., & Patton, W. (2004). The development and validation of a short form of the Career Development Inventory – Australia. *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 14(2), 125-138.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The counseling psychologist*, 37(3), 424-450.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of career assessment*, 20(3), 242-263.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel psychology*, 64(4), 1001-1049.
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2014). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58-65.

- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 74-80.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2014). Living a calling and work well-being: a longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 61(4), 605.
- Duffy, R. D., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2017). Perceiving a calling and well-being: Motivation and access to opportunity as moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 127-137.
- Duffy, R., Douglass, P., & Autin, L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54.
- Dumulescu, D., Balazsi, R., & Opre, A. (2015). Calling and career competencies among Romanian students: The mediating role of career adaptability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 209, 25-32.
- Frone, R., Russell, M., & Cooper, L. (1992). Relation of workfamily conflict health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., ... & Fu, M. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 394-402.
- Hirschi, A. (2010). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 60-73.
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of vocational behavior*, 88, 220-229.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hunter, I., Dik, J., Banning, JH. (2010). College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 178-86.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the career adapt-abilities scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295-304.
- Klehe, U. C., Zikic, J., Van Vianen, A. E., & De Pater, I. E. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 217-229.
- Kline, R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling Nueva York. NY: Guilford.
- Kumari, T., & Vangapandu, R. D. (2021). Impact of work-family conflict on career development of knowledge workers in Indian IT sector: Examining moderating effect of age. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals (IJHCITP)*, 12(3), 37-53.

- Liu, K. J., Liu, J. Y., Cao, Y. D., Tang, M. X., & Liu, Y. H. (2020). A study on the current situation and influencing factors of career calling of nurses. *Chinese Journal of Industrial Hygiene and Occupational Diseases*, 38(8), 585-589.
- Mihelič, K. K., & Tekavčič, M. (2014). Work-family conflict: A review of antecedents and outcomes. *International Journal of Management & Information Systems*, 18(1).
- Normaida (2018), “Analisis Pengaruh Fear Of Success Dan Work-Family Conflict Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Wanita PT. X Regional Jawa Barat Area 6A”. Universitas Kristen Maranatha. Bandung.
- Nurak, L. A. D., Thoyib, A., Noermijati, N., & Riana, I. G. (2018). The relationship between work-family conflict, career success orientation and career development among working women in Indonesia. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4(2), 49-56.
- Nurcholidah, L., Haryono, T., Sunaryo, S., & Hendarsjah, H. (2023). Work Family Conflict, Job Stress and Employee Engagement on Innovation Work Behavior: Mediating Roles of Career Adaptability. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(5), e1005-e1005.
- Park, J., Kim, S., Lim, M., & Sohn, Y. W. (2019). Having a calling on board: Effects of calling on job satisfaction and job performance among South Korean newcomers. *Frontiers in Psychology*, 10, 1584-1596.
- Praskova, A., & McPeake, L. (2022). Career goal discrepancy, career distress, and goal adjustment: testing a dual moderated process model in young adults. *Journal of career assessment*, 30(4), 615-634.
- Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 125-135.
- Ran, J., Liu, H., Yuan, Y., Yu, X., & Dong, T. (2023). Linking Career Exploration, Self-Reflection, Career Calling, Career Adaptability and Subjective Well-Being: A Self-Regulation Theory Perspective. *Psychology Research and Behavior Management*, 2805-2817.
- Richter, A., Näswall, K., Lindfors, P., & Sverke, M. (2015). Job insecurity and work-family conflict in teachers in Sweden: Examining their relations with longitudinal cross-lagged modeling. *PsyCh Journal*, 4(2), 98-111.
- Rossier, J. (2015). *Career adaptability and life designing*. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of the life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 153–167). Boston, MA: Hogrefe Publishing.
- Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Urien, B., Peiró, JM. (2015). Workfamily conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A test of longitudinal effects. *Rev Psicol Trabajo Organ*, 31(3), 147-54.
- Sadeghi, A., Baghban, I., Bahrami, F., Ahmadi, A., & Creed, P. (2011). Validation of the short form of the career development inventory with an Iranian high school sample. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11, 29-38.
- Savalei, V., & Bentler, P. M. (2006). Structural equation modeling. *The handbook of marketing research: Uses, misuses, and future advances*, 330, 36.
- Savickas, M. L. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing.
- Savickas, M. L. (2020). Career construction theory and counseling model. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 3, 165-200

- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Shava, H., & Chinyamurindi, W. T. (2020). *The Influence of Career Adaptability on Career Calling and Health of Teachers. In Health and Academic Achievement-New Findings*. IntechOpen.
- Shein, J., & Chen, C. (2011). *Work-family enrichment*. Rotterdam. Sense Publishers.
- Soleimani, N., Koohi, A., & Shafizadeh, H. (2022). Presenting a model for teachers' career adaptability based on a qualitative approach. *Journal of School Administration*, 9 (3), 201-220.
- Tien, H. S., Wang, Y. C., Chu, H., & Huang, T. (2012). The Career adapt-abilities scale: The psychometric characteristics and construct validity of the Taiwan form. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 744-747.
- Wang, Y. C., Shelley Tien, H. L., & Wu, C. L. (2018). The relation of career adaptability to work-family experience and personal growth initiative among Taiwanese working parents. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 27-40.
- Watai, I., Nishikido, N., & Murashima, S. (2006). Development of a Japanese Version of the Work-Family Conflict Scale (WFCS), and examination of its validity and reliability. *Sangyo eiseigaku zasshi = Journal of occupational health*, 48(3), 71-81.
- Wen, Y., Chen, H., Liu, F., & Wei, X. (2023). The Relationship between Career Calling and Resilience among Rural-Oriented Pre-Service Teachers: The Chain Mediating Role of Career Adaptability and Decent Work. *Behavioral Sciences*, 14(1), 11.
- Wen, Y., Liu, F., Pang, L., & Chen, H. (2022). Proactive personality and career adaptability of Chinese female pre-service teachers in primary schools: the role of calling. *Sustainability*, 14(7), 41-88.
- Winter, S. D. (2013). What matters? The role of cognitive competence and affective beliefs in educational achievement during adolescence.
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 70-78.
- Yang, C., & Chen, A. (2020). The double-edged sword effects of career calling on occupational embeddedness: mediating roles of work-family conflict and career adaptability. *Asian nursing research*, 14(5), 338-344.
- Zhang, L., Jin, T., & Jiang, H. (2020). The mediating role of career calling in the relationship between family-supportive supervisor behaviors and turnover intention among public hospital nurses in China. *Asian Nursing Research*, 14(5), 306-311.